

## Unterschiede: Stundenlöhner-Monatslöhner

Die Zahlung von Lohn stellt die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers im Arbeitsvertrag dar. Gemäss dem Gesetz wird der Lohn entweder nach Zeitabschnitten (Zeitlohn) oder nach der geleisteten Arbeit (Akkordlohn) bemessen. Die gängigste Lohnform ist der Zeitlohn. Dabei richtet sich der Zeitraum der Lohnberechnung üblicherweise nach Monaten (Monatslohn), allerdings stellen Arbeitgeber ihre Angestellten auch immer öfters im Stundenlohn an. Im Folgenden werden die wichtigsten Unterschiede dieser beiden Zeitlohnformen genauer betrachtet.

### Arbeitsverhältnis

Da das Gesetz für die Wahl der Zeiteinheit keine zwingenden Regeln enthält, sind der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer frei, eine für das relevante Arbeitsverhältnis sinnvoll und praktisch erscheinende Zeiteinheit zu wählen. Der Monatslohn setzt die tägliche Pensumserfüllung voraus, wobei er jedoch unabhängig von der tatsächlich täglich geleisteten Arbeitszeit bezahlt wird. Der Stundenlohn hingegen richtet sich nach der effektiv gearbeiteten Zeit. Soin wird für ein unbefristetes oder für ein auf eine längere Zeitdauer befristetes Vollzeitverhältnis üblicherweise der Monatslohn und für unregelmässige Teilzeitarbeitsverhältnisse mit jeweils kurzen Arbeitsperioden oder für Gelegenheitsarbeiten eher der Stundenlohn gewählt.

### Freizeit und Feiertage

Ein grosser Unterschied zwischen den beiden Zeitlohnformen besteht bei der Freizeit- und Feiertagsentschädigung. Gemäss § 1173a Art. 29 Abs. 3 ABGB sind dem Arbeitnehmer die üblichen freien Stunden und Tage einzuräumen. Dies umfasst die sogenannte ausserordentliche Freizeit. Dabei bezieht sich die Bestimmung nicht auf die allgemeine

Freizeitordnung, sondern sie setzt fest, dass innerhalb der Arbeitszeit dem Arbeitnehmer die nötige Freizeit für die Erledigung von dringenden persönlichen Angelegenheiten und für wichtige Familienanlässe zu gewähren ist. Ob überhaupt und wie viel Freizeit einzuräumen ist, bestimmt sich nach betrieblicher, persönlicher und branchenmässiger Übung und Ortsgebrauch sowie nach den Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag (EAV), Normalarbeitsvertrag (NAV) oder Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Zudem regelt der Gesetzgeber nicht, ob der Arbeitgeber für die ausserordentliche Freizeit einen Lohn bezahlen muss. In der Praxis wird bei den Monatslöhnern der Lohn wegen solcher Absenzen in aller Regel nicht gekürzt. Die Stundenlöhne werden in dieser Situation benachteiligt, da sie ohne anderslautende Vereinbarung oder Übung keinen Lohnanspruch haben. Wenn der Grund der Verhinderung allerdings bei der Person des Arbeitnehmers selber liegt und er unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert wird, kann eine Lohnzahlungspflicht auch beim Stundenlohn aus § 1173a Art. 18 ABGB abgeleitet werden.

Neben der ausserordentlichen Freizeit wird normalerweise auch die Gewährung der Feiertage auf § 1173a Art. 29 Abs. 3 ABGB gestützt, da auch sie als übliche freie Tage zu betrachten sind. Soweit Feiertage nicht in die Arbeitszeit fallen, haben sowohl Monats- als auch Stundenlöhner kein Anrecht auf Nachgewährung des Lohnes. Fallen sie jedoch in die Arbeitszeit, so wird, wie bei der ausserordentlichen Freizeit, der Monatslohn üblicherweise nicht gekürzt, wohingegen den Stundenlöhnern ohne Vereinbarung kein Lohn bezahlt werden muss.

### Ferien

Während der Ferien ist der Ferienlohn zu bezahlen bzw. läuft der ordentliche

Lohn während des Ferienbezugs einfach weiter. Für den Fall, dass das Einkommen unregelmässig ist, wird auf das Durchschnittseinkommen im vorangehenden Dienstjahr abgestellt. Es ist grundsätzlich nicht statthaft, den Ferienanspruch durch Geldleistung abzugelten. Beim Stundenlohn ist dies teilweise möglich, wenn die Gewährung der Ferien grundsätzlich mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist. In der Praxis stellen die Gerichte jedoch hohe Anforderungen an die Zulässigkeit einer solchen Abgeltung. Demnach wird dies bloss bei sehr unregelmässiger Arbeitsleistung oder bei sehr kurzem Arbeitseinsatz gewährt. Zudem wird der separate Ausweis des auf die Ferien entfallenden Lohnanteils sowohl im Vertrag wie schriftlich in jeder einzelnen Lohnabrechnung verlangt.

In Anbetracht dieser Ausführungen empfiehlt es sich, beim Abschluss eines Arbeitsvertrages die Unterschiede bzgl. Freizeit, Feiertage und Ferien bei einer Anstellung als Stunden- oder Monatslöhner zu berücksichtigen.



● Mag. iur. Christoph Bruckschweiger, LL.M., Rechtsanwalt

WOLFF GSTOEHL BRUCKSCHWEIGER  
Advokaturbüro

Mitteldorf 1, Postfach 343, LI-9490 Vaduz  
Tel: +423 238 10 30, Fax: +423 238 10 31  
info@wgb-law.li, www.wgb-law.li